

(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

小川町女性職員活躍推進行動計画

平成28年3月

小 川 町

小川町女性職員活躍推進行動計画

平成28年3月31日
小川町長
小川町議会議長
小川町教育委員会
小川町選挙管理委員会
小川町農業委員会

小川町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、小川町長、小川町議会議長、小川町教育委員会、小川町選挙管理委員会、小川町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 小川町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (2) 総務課（人事担当課）を計画推進の主管課とし、女性職員の活躍推進委員会（以下「活躍推進委員会」という。）を庁内に設置します。活躍推進委員会は、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。
- (3) 毎年1回、計画の取り組み状況等を町のホームページへ掲載し、公表します。
- (4) 職員に対し庁内ネットワークを活用し、育児支援制度の情報を提供します。

3 女性職員の活躍に関する小川町の状況と課題

(1) データで見る状況

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、女性職員の活躍推進に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

【1】 採用した職員に占める女性職員の割合(平成27年度)

区 分	女 性	男 性
行政職	4人 (36.4%)	7人 (63.6%)
任期付職員	1人 (100%)	0人 (0%)
臨時・非常勤職員	59人 (85.5%)	10人 (14.5%)

※臨時職員には、短時間勤務による職員を含む。(平成27年4月1日現在)

※非常勤職員は、おおむね週3日以上勤務の職員をカウントしている。

【2】 平均した継続勤務年数の男女の差異(平成27年4月1日現在)

区 分	女 性	男 性	比 較
人 数	107人	160人	△53人
勤務年数	16.7年	19.7年	△3.0年

※任期の定めのない職員に限る。

【3】 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間(平成27年実績 単位:時間)

区 分	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
総 時 間 数	1,357	1,518	2,001	1,991	1,553	1,342	1,416
1人当たりの時間外勤務時間	6.2	6.9	9.1	9.3	7.2	6.2	6.6

区 分	8月	9月	10月	11月	12月	合 計
総 時 間 数	1,114	1,180	1,061	1,355	1,140	17,023
1人当たりの時間外勤務時間	5.2	5.5	4.9	6.3	5.3	6.6

※臨時・非常勤職員を除く。

【4・5】 管理的地位・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
(平成27年4月1日現在)

区分	職名	女性	男性	合計	女性職員割合	管理的地位にある女性職員の割合
行政職	課長	1	18	19	5.3%	20.0%
	主幹	9	22	31	29.0%	
	主席主査	14	35	49	28.6%	
	主査	34	30	64	53.1%	
	主任	8	9	17	47.1%	
	主事・技師	31	28	59	52.5%	
技能職員		12	19	31	38.7%	
任期付職員		1	0	0	100%	

【6】 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年度）

区分	女性	男性
対象者(※)	4人	8人
取得者	4人	0人
取得率	100%	0%
平均取得期間	12.2カ月	—

※対象者は、平成27年度に出産した女性職員及び配偶者が出産した男性職員とする。

【7】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
(平成27年度)

区分	取得者数	対象者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	5	8	62.5%	2.4日
育児参加のための休暇	2	8	25.0%	1.8日

◆配偶者出産休暇・・・職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる特別休暇。5日の範囲内でその都度必要と認める期間。

◆育児参加のための休暇・・・職員の妻が出産する場合であって、産前7週、産後8週間の期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する職員が、これらの子の養

育のために勤務しないことが相当であると認められるときに取得できる特別休暇。当該期間内における5日の範囲においてその都度必要と認める期間。

(2) 職員意識に関するアンケートで見る状況

計画の策定にあたり、職員の意識改革を図ることを目的に平成26年1月に設置された職員意識改革プロジェクト・チーム（職員13名）が実施した「職員意識に関するアンケート」を参考にしました。

※職員意識に関するアンケート

調査期間 平成26年2月28日～平成26年3月24日

対象者 職員294人

回答状況 260人

回答率 88.4%

Q. あなたは将来管理職（主幹以上）になることを希望しますか。

	女性	男性	不明	合計
1 希望する	2.2% (2人)	19.2% (32人)	0人	13.1% (34人)
2 どちらとも言えない	40.7% (37人)	41.3% (69人)	1人	41.2% (107人)
3 希望しない	45.1% (41人)	22.2% (37人)	0人	30.0% (78人)
無回答	12.1% (11人)	17.4% (29人)	1人	15.8% (41人)
合計	91人	167人	2人	260人

⇒男性に比べ、女性の昇任意欲が低くなっている。

Q. あなたはなぜ管理職（主幹以上）になることを希望しないのですか。（複数回答）

	女性	男性	不明	合計
1 責任の重い職には つきたくない	8.2% (4人)	15.4% (6人)	0人	10人
2 能力に自信がない	51.0% (25人)	35.9% (14人)	0人	39人
3 職務に魅力がない	10.2% (5人)	23.1% (9人)	0人	14人
4 家庭の事情などの ため	16.3% (8人)	10.3% (4人)	0人	12人
5 その他	8.2% (4人)	7.7% (3人)	0人	7人
無回答	6.1% (3人)	7.7% (3人)	0人	6人
合計	49人	39人	0人	88人

⇒男女ともに「能力に自信がない」が一番多いが、男性に比べ、女性の回答率が15%以上高い。また、「家庭の事情などのため」についても男性に比べ、女性の回答率が6%高い。

Q. 女性管理職（課長・主幹）が少ない現状について、あなたの考えを記入してください。

(1) 男女に関係なく、透明性を持って判断した適格者が管理職になるべき。

(2) 次の理由により、女性の早期退職が多いため管理職が少ない。

ア 子育て、介護等、家庭内のことは女性中心であり、仕事との両立が困難

イ 夫婦で職員の方が多く、管理職になる前に女性が退職する傾向がある。

ウ 若い頃からの女性職員への仕事配分や、異動する課が限定するなど、人材育成上の課題が克服できていない。

(3) データとアンケート調査から読みとれる課題

課題① 女性管理職の割合が少なく、昇任を望まない割合が高い。

課題② 男性の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための
休暇の取得率が非常に低い。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

この目標は、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

なお目標の内容等については、連名の各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで町長部局で一体的になされていることから、各事業主の共通した目標として位置付けます。

目標①「管理的地位にある職員に占める女性割合」

平成32年度までに、平成27年度の実績（20.0%）より5.0%以上引き上げ、25.0%以上にします。

目標②「男性職員の育児等に係る休暇取得促進」

男性職員の育児や出産への積極的参加を促進することで、育児は男女（夫婦）がともに担うものであるという認識の浸透を図ります。男性職員の意識の変化は、家庭生活における女性の負担軽減を促し、ひいては女性職員の職業生活における能力発揮や就業継続につながることを期待され、より女性が働きやすい環境がつけられていくものと考えます。平成32年度までの休暇取得者割合を次のとおりとします。

男性の育児休業	10%以上
配偶者出産休暇	90%以上
育児参加のための休暇	50%以上

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を達成するための取組及び実施時期

前項で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 配置・育成・教育訓練及び登用関係【ポジティブ・アクション】

出産や育児・介護等のライフイベントにより、キャリア形成が停滞することがないよう、新たな研修機会を設けます。また、職域の拡大やキャリア形成の不安解消のための支援を行うなど、多面的な人材育成を行います。

①女性職員のキャリア形成支援

◆キャリア支援研修の実施（平成29年度）

⇒主席主査級・主査級の女性職員を対象に、キャリアアップへの意識喚起及び管理的地位に求められるリーダーシップスキルを習得するための研修を実施します。（総務課）

◆キャリアデザイン研修の実施（平成31年度）

⇒主任・主事級の女性職員を対象に、ライフイベントの有無にかかわらず、生き生きと働き続けるためのビジョンを早期から持ち、キャリアを形成できるよう研修を実施し、キャリア意識の醸成を図ります。

◆彩の国さいたま人づくり広域連合等で開催する女性職員を対象とした研修会への職員派遣（平成28年度から）

⇒キャリア形成を図る上で、女性職員同士の交流を深め、より幅広い考え方を学べるようなネットワーク形成を推進するため、女性職員交流セミナー等への参加を促進します。

②育児休業中のキャリア支援

◆埼玉県自治人材開発センターが実施する通信講座の案内（平成28年度から）

⇒育児休業取得職員の職場復帰に対する不安の解消を図り、スムーズに職場復帰できるよう、受講を奨励します。

③政策決定の場等における女性職員の活躍推進

◆女性職員の管理的地位及び多様なポストへの積極的登用（継続）

⇒女性職員が特定の職場や職務に偏ることなく、幅広い分野で能力を生かすことができるようにするため、職域の拡大や管理職への登用などにも対応していけるよう、職業能力の向上とあわせて女性職員が管理職をめざしやすい環境づくりを推進します。

（おがわ男女共同参画推進プラン（第2次）より引用）

(2) 仕事と家庭の両立関係

男は仕事、女は家庭と言う固定的性別役割分担意識は根強く存在し、家事・育児・介護等のために、男性が仕事に制約を抱えることは当然とは受け止められにくい現状はいまだに無くなっていません。こうした意識を払拭するためにも、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進等により、男性職員の家事・育児・介護等へのかかわりを推進し、男女を問わず育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備します。

①男性職員の育児休業等の取得促進

◆男性職員が取得できる制度の周知（平成28年度から）

⇒育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の制度について、庁内ネットワーク等を活用し職員への周知を図ることで、当該休暇を取得しやすい職場環境を作っていきます。職員同士の夫婦にも同様の配慮を図ります。

②休暇制度を利用しやすい環境の醸成

◆管理監督者の意識醸成を図る研修の実施（平成28年度）

⇒育児・介護等で労働時間や仕事内容に制約を持つ職員の増加が予想される中、家庭の事情に理解・配慮を示しつつ、業務の効率化を進め生産性を高めるためには管理職の役割が大変重要となります。そのため、育児や介護等、部下職員の私生活を応援しつつ、仕事での成果も残すことの必要性を認識し、意識啓発を行うため、管理職を対象とした「イクボス（※）心得講座（仮称）」を実施します。

※イクボスとは？

部下の仕事と私生活の両立を応援し、組織の業績の結果も出しつつ、自らも私生活を楽しむことのできる上司のこと。

③定時退庁の推進

◆ノー残業デーの実施（継続）

毎週水曜日のノー残業デーを徹底し、管理職自ら定時退庁の率先垂範を行います。